

Bruxelles, le 23 novembre 2022

Madame la Directrice,

Monsieur le Directeur,

Comme vous le savez, dans le cadre des travaux du Pacte, un projet de décret portant sur l'évaluation des membres du personnel est au cœur de toutes les tensions. Le dispositif, tel qu'il est prévu actuellement, se veut être un processus articulé autour de deux volets : un mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles, d'une part, et un mécanisme d'évaluation pouvant mener à des sanctions, d'autre part. Nous le répétons depuis des mois, la distinction claire entre les deux volets du dispositif est une question clé. Cette distinction doit impérativement s'opérer dans deux dispositifs législatifs séparés. Dans le cas contraire, les membres du personnel, comme les directions, auront tout à y perdre.

D'abord, si l'on veut que les équipes éducatives puissent réellement et sincèrement analyser des situations insatisfaisantes et les améliorer, il est indispensable de faire en sorte que l'évaluation des pratiques ne puisse se faire sous la menace d'une sanction à l'emploi. Les équipes éducatives doivent réfléchir ensemble aux difficultés d'apprentissage des élèves, échanger sur leurs difficultés professionnelles, en vue d'améliorer la qualité de leur travail au profit des apprentissages. Pour que ce travail soit possible, les enseignants et leur direction doivent pouvoir collaborer dans un contexte qui favorise la confiance entre pairs. C'est une condition d'existence de ce travail. Chacun doit pouvoir s'impliquer sans crainte de faire état de ses difficultés. Or, si les difficultés exprimées par le membre du personnel dans le cadre du processus de soutien et de développement des compétences professionnelles peuvent être retenues contre lui, c'est l'amélioration même du système éducatif qui est mise en danger.

En outre, il nous semble que pour renforcer votre leadership pédagogique, on doit promouvoir un climat de confiance et de bienveillance. Ce n'est pas en vous confiant un outil de coercition supplémentaire que ce dispositif vous permettra de renforcer la cohésion de l'équipe pédagogique sous votre responsabilité.

Le caractère systématique du recours à l'évaluation individuelle par les directions alourdira considérablement votre charge de travail.

Enfin, les différents statuts vous permettent déjà d'évaluer et, le cas échéant, de sanctionner un membre de l'équipe éducative qui dysfonctionne. Du point de vue pédagogique, le recours à l'inspection est un moyen objectif d'évaluer les compétences professionnelles et relationnelles des membres de votre équipe éducative. Du point de vue disciplinaire, tous les statuts prévoient déjà des sanctions en cas de non-respect des devoirs liés à l'exercice d'une fonction.

Dans cette optique, nous vous invitons à participer à l'assemblée générale du personnel que nous organisons lors de l'arrêt de travail prévu dans le cadre des actions prévues par le front commun syndical entre le 28 novembre et le 7 décembre.

Veuillez agréer, Madame la Directrice, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments distingués.

Joseph Thonon	Emmanuel Fayt	Roland Lahaye	Masanka Tshimanga	Elisabete Pessoa
Président communautaire	Président communautaire	Secrétaire général	Présidente communautaire	Secrétaire générale
<a href="#">CGSP Enseignement</a>	<a href="#">SETCa-SEL</a>	<a href="#">CSC-Enseignement</a>	<a href="#">SLFP Enseignement</a>	<a href="#">APPEL-CGSLB</a>



Place Fontainas 9-11  
1000 BRUXELLES  
+32 2 508 58 11



Rue Joseph Stevens 7/5  
1000 BRUXELLES  
+32 2 545 69 00



Rue de la Victoire 16  
1060 BRUXELLES  
+32 2 543 43 43



Rue du Commerce 20  
1000 BRUXELLES  
+32 2 548 00 20



Boulevard Poincaré 72-74  
1070 BRUXELLES  
+32 2 558 51 71